

Vol. I No. 3 Juli - September 2021

ISSN : 2775 - 2372

# JURNAL MALAY

## MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU

Rahman Gojali Siregar  
Dr. Makmur Syukri, M.Pd  
Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,  
Jl. Williem Iskandar Ps V Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara

E-mail : [rahman5291999@gmail.com](mailto:rahman5291999@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap. Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan kinerja guru (Y) di MTs Daarul Mukhlisin Bahap. Populasi dalam penelitian adalah tenaga pendidik 20 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Hasil uji coba dari variabel X dari 20 item yang diuji cobakan terdapat 18 butir valid dan 3 butir tidak valid, yakni terdapat pada nomor 16 dan 18, dan untuk variabel kinerja guru dari 20 item yang diuji cobakan terdapat 17 butir valid dan 3 tidak valid yakni terdapat nomor 1,3 dan 19. Sedangkan uji reliabilitas instrumen dianalisis dengan alpha cronbach dengan hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada tingkat yang tinggi. Dari perhitungan yang dilakukan melalui SPSS 16.0 didapat koefisien korelasi  $r_{hitung} 0.960 > r_{tabel} 0.468$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap 0.960 melalui analisis korelasi *product moment* variabel. Artinya semakin tinggi kepemimpinan kepala madrasah tersebut maka makin semakin baik dan tinggi pula kinerja guru.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Berbagai kajian di banyak negara menunjukkan kuatnya hubungan antara pendidikan (sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia) dengan tingkat perkembangan bangsa-bangsa tersebut yang ditunjukkan oleh indikator-indikator ekonomidan sosial budaya. Pendidikan yang mampu memfasilitasi perubahan adalah pendidikan yang merata, bermutu, dan relevan dengan kebutuhan masyarakatnya.

Pendidikan di Indonesia, diharapkan mampu membangun integrasi kepribadian manusia Indonesia seutuhnya dengan mengembangkan berbagai potensi secara terpadu. UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 menegaskan:

“Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dan bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang bertanggung jawab”.

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional tersebut diharapkan agar pemerintah meningkatkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan memiliki keunggulan yang menonjol baik dari pengetahuan, sikap, serta keterampilannya. Bagi pendidikan di Indonesia, sekarang dihadapkan kepada berbagai permasalahan yang amat berat, khususnya dalam upaya menyiapkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bersaing di era yang sangat kompetitif.

### PEMBAHASAN

#### 1. Defenisi Gaya Kepemimpinan

##### A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada

imbalan atau reward (baik ekonomis maupun non-ekonomis) berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau punishment, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif.

Pemimpin yaitu seseorang yang memimpin dengan memprakarsai perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir bawahan agar menjadi tim kerjasama untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Untuk kepentingan tugas pemimpin ini banyak ilmuwan cenderung mengemukakan sederet kualitas unggul dan sifat utama yang mesti ada dalam perilaku kepemimpinan. Misalnya memiliki kecerdasan tinggi, mampu mengambil kebijaksanaan yang tajam dan akurat, mempunyai rasa humor, mampu memikul tanggung jawab, tepat pada selira, biasa bertindak adil dan jujur, memiliki keterampilan teknis yang tinggi, dan lain-lain.

Dikemukakannya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pencapaian tujuan. Dari definisi ini ada tiga elemen penting, yaitu: pengaruh/dukungan, usaha sukarela, dan pencapaian tujuan. Proses kepemimpinan berada dalam kerangka konsep hubungan manusia. Banyak pakar manajemen dan kepemimpinan mengajukan definisi yang dapat dijadikan kerangka konseptual membahas teori perilaku kepemimpinan. Wahjosumidjo dalam Makmur Syukri menambahkan bahwa kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.

### **B. Jenis Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Di dalam kepemimpinan terdapat 3 unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, sarana dan tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Namun, secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memimpin menurut caranya sendiri. Cara atau teknik seorang pemimpin dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut tipe atau gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan mempunyai sifat, kebiasaan temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinan, sehingga muncul beberapa tipe kepemimpinan. Kartono mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara kerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu.

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya.

Secara umum, tiga gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang dikenal adalah gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan laissez faire. Masing-masing diuraikan sebagai berikut:<sup>1</sup>

#### **1. Gaya Otokritas/Otoriter**

Otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kekuasaan dan kepatuhan anggota secara mutlak. Pemimpin menjadi penguasa absolut yang selalu mendikte anggota untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan keinginannya. Ia tidak senang didebat, tidak suka meminta pendapat anggota, yang ia sukai adalah anggota melaksanakan tugas-tugas berdasar perintahnya secara patuh tanpa banyak protes.

#### **2. Gaya demokratis**

---

<sup>1</sup> Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 199-200

Kepemimpinan dengan gaya demokratis, keluaran mungkin tidak setinggi pada gaya otoriter, namun kualitas lebih baik dan masalah manusia sedikit, terjadi saling saran antara pimpinan dan bawahan, saling berpendapat, semua orang dianggap penting dalam menyumbangkan ide ke dalam pembuatan keputusan. Sharma memberikan pendapat bahwa dalam gaya demokratis pimpinan memperhatikan pandangan bawahan, membrikan bimbingan pada masalah-masalah yang timbul, dan melibatkan perasaan sendiri dalam membantu bawahan mencapai tujuan organisasi sebaik tujuan individu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah ialah seorang kepala madrasah mengatur, mengarahkan dan membimbing guru agar bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan.

### 3. Gaya *laissez faire*

Tipe ini adalah gaya kepemimpinan yang tidak menunjukkan kemampuan memimpin karena ia membiarkan organisasi dan anggota melaksanakan kegiatannya masing-masing tanpa dalam satu arah kebijakan yang jelas dari pemimpin.

## C. Fungsi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin dalam praktik sehari-hari harus selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan delapan fungsi gaya kepemimpinan didalam kehidupan madrasah.

- a. Menciptakan kebersamaan diantara guru dan orang-orang yang menjadi bawahannya.
- b. Menciptakan rasa aman didalam lingkungan madrasah sehingga para guru dan orang-orang yang menjadi bawahan dalam melaksanakan tugasnya mereka merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, serta memperoleh jaminan keamanan (*providing security*).
- c. Memberikan saran, anjuran dan sugesti untuk memelihara serta meningkatkan semangat para guru, staff dan siswa, rela berkorban demi menumbuhkan rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- d. Bertanggung jawab memenuhi dan menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru .
- e. Sebagai katalistor, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf, dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- f. Selalu menjaga penampilan dan integritas sebagai Kepala Madrasah, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya.
- g. Membangkitkan semangat, percaya diri terhadap guru sehingga mereka menerima dan memahami tujuan madrasah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab kearah tercapainya tujuan madrasah (*inspiring*).
- h. Selalu dapat memperhatikan, menghargai apapun yang dihasilkan oleh para mereka yang menjadi tanggung jawabnya.

Sebagai seorang pemimpin, Kepala Madrasah dituntut untuk mampu menjalin kerja sama yang baik dengan semua personil madrasah. Menurut Hick Kepala Madrasah sebagai pemimpin menjalankan beberapa fungsi kepemimpinan, yaitu: 1) adil; 2) memberi sugesti; 3) mendukung tercapainya tujuan; 4) sebagai katalisator; 5) menciptakan rasa aman; 6) sebagai wakil organisasi; 7) sumber inspirasi dan; 8) bersedia menghargai Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena Kepala Madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan madrasah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan Kepala Madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan.

## D. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Wahjosumidjo dalam E. Mulyasa menyatakan bahwa “Kepala madrasah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi.” Pendapat lain mengenai kepala madrasah dikemukakan oleh E. Mulyasa yaitu

mengenai kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala madrasah adalah sebagai berikut: Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.” Berikut adalah rincian aspek dan indikator leader dalam konteks kepemimpinan kepala madrasah:

1. Kepribadian : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
2. Pengetahuan : Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
3. Pemahaman terhadap visi dan misi madrasah : Mengembangkan visi madrasah, mengembangkan misi madrasah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi madrasah ke dalam tindakan.
4. Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di madrasah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal madrasah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal madrasah.

## **2. Defenisi Kinerja Guru**

### **A. Kinerja Guru**

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumberdaya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama pada pendidikan perguruan tinggi.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia “kinerja adalah cara, sesuatu yang dicapai dan kemampuan kerja.<sup>2</sup> Sedangkan guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar. Kinerja menurut Drucker dalam Hamzah B. Uno adalah tingkat prestasi atau hasil nyata yang dicapai dipergunakan untuk memperoleh suatu hasil positif. Menurut Whitmore mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Brow and Lent dalam Syafaruddin Kinerja merupakan perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus, atau peran formal yang diisaratkan atas individu sebagai anggota organisasi. Selanjutnya Suryadi mengutip dari Seribner mengatakan bahwa kinerja atau performansi berasal dari akar kata “*to performance*” yang mempunyai beberapa arti yang berarti: 1) mengerjakan atau membawa, 2) mengganti atau mengisi seperti sumpah, 3) menghabisi atau menyelesaikan suatu penanganan, dan 4) mengerjakan apa yang diharapkan dari seseorang atau mesin.

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut August W. Smith dalam Makmur Syukri, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment dan validity*. Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat saya simpulkan bahwa kinerja yaitu hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kinerja berarti adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang

---

<sup>2</sup> WJS. Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai pustaka, 2007), Cet IV, h.

dibebankan kepadanya yang dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian.

## **2. Wujud atau Bentuk Kinerja Guru**

Wujud atau bentuk kinerja guru tentu tidak sama dengan wujud atau bentuk kinerja pegawai bank, pegawai administrasi pada sebuah instansi pemerintah, pegawai pada instansi swasta, dan sebagainya. Secara substantif dapat ditegaskan bahwa perbedaan pekerjaan dapat menyebabkan wujud kinerja berbeda. Namun demikian, perbedaan wujud kinerja berdasarkan perbedaan pekerjaan tetap mengacu pada satu konsep yang disebut ukuran kinerja.

Artinya setiap profesi atau pekerjaan tentu memiliki indikator atau ukuran kinerja masing-masing. Ukuran kinerja disebut sebagai kriteria. Yang dimaksudkan sebagai alat untuk menggambarkan keberhasilan, ukuran prediktif untuk menilai efektifitas individu dan organisasi. Berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebagai gambaran kerja dapat disatukan menjadi satu indek kinerja tunggal, dapat pula masing-masing sebagai kriteria yang independen. Tindakan pertama menghasilkan multiple criteria. Composit criteria menyatakan apabila komponen-komponen kriteria independen satu dengan yang lain dalam bentuk komposisinya, akan mengukur salah satu atau sebagian saja.

Uraian di atas menegaskan bahwa wujud kinerja antara satu profesi dengan profesi lain sangat mungkin berbeda meskipun mengacu pada adanya indikator. Wujud kinerja dalam konteks karakteristik individu mencakup di dalamnya kompetensi individu meliputi, antara lain kualifikasi pendidikan, pengalaman dalam melaksanakan tugas, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, kemampuan komunikasi, dan sebagainya. sementara itu, wujud kinerja dalam bentuk proses mencakup, antara lain; efektifitas pelaksanaan kegiatan, efisiensi pelaksanaan kegiatan, dan sebagainya. Adapun wujud kinerja dalam bentuk hasil mencakup antara lain; pencapaian hasil setelah mengikuti suatu proses yang dapat diketahui berdasarkan perolehan nilai, peningkatan keterampilan dan kecakapan, dan unjuk kerja yang dapat dilakukan.

## **3. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Guru**

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.<sup>3</sup> Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut, antara lain:

- a. Lingkungan kerja,
- b. Motivasi kerja,
- c. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah,
- d. Perilaku,
- e. Sikap, dan
- f. Hubungan dengan rekan kerja

## **4. Indikator-Indikator Kinerja Guru**

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehnik.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan

---

<sup>3</sup> Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), Cet 2, h.

hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Menurut Pidarta bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Hal ini dipertegas oleh Munandar yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai.

Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Hal ini diperkuat oleh pendapat As'ad dan Robbins yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu: (1). Hasil tugas, (2). Perilaku dan (3). Ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur.

Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun berkerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai feed back sekaligus sebagai follow up bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi : (1). Unjuk kerja, (2). Penguasaan Materi, (3). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang dicapai di MTs Daarul Mukhlisin Bahap memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 81.10 dengan kecenderungan data pada frekuensi observasi sebanyak 17 responden dan presentase sebesar 85 % . Artinya bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Daarul Mukhlisin Bahap termasuk kategori tinggi.
2. Kinerja guru yang dicapai di MTs Daarul Mukhlisin Bahap memiliki nilai rata-rata 76.15 dengan kecenderungan data pada frekuensi observasi sebanyak 15 responden dan presentase sebesar 75%. Artinya bahwa kinerja guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap termasuk dalam kategori Tinggi.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap sebesar  $r_{xy}=0.960$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$   $r_{tab} =$



0.468 dengan  $N=20$  . Artinya bahwa hubungan antara variabel X dan Y memiliki hubungan yang tinggi dengan korelasi sebesar 0.960

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- M. Hasbullah, 2015, *Kebijakan Pendidikan: dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,
- UU No. 20 tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- M. Hasbullah, 2015, *Kebijakan Pendidikan: dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*,
- Amiruddin Siahaan Dkk, 2019, *Manajemen Lembaga Pendidikan Isalam*, Medan: LPPPI,
- Rusydi Ananda, 2018, *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Medan: LPPPI,
- Muwahid Shulhan, 2013, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Teras
- Martinis Yamin & Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press
- Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2015, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT RefikaAditama,
- Syafaruddin, Anzizhan, 2017, *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, Yogyakarta: Kencana,
- Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*,
- Indrafachrudi Soekanto, dkk, 1983, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: UsahaOffset Printing
- Sulistyorini, 2009, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras,
- Sagala Syaiful, 2009, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta,
- Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*,
- Saini, 2011 ,“*Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Madrasah Dasar di Kecamatan Gu Kabupaten Buton*”, Perpustakaan Universitas Terbuka, Vol. 1, No. 1
- Hadijaya Yusuf, 2012, *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publising, 2012
- Rifa’I Muhammad dan Fadli Muhammad, 2013, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis,
- Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan* Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,
- Departemen Agama RI, 2008, *Al-Hikmah Terjemah Al-Qur’an Al-Karim*, Bandung,Diponegoro,
- Anoraga Pandji, 2003, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta,
- Rifa’i Muhammad, 2013, *Manajemen Organisasi*, Medan:Citapustaka Media Perintis, hal. 80
- <sup>1</sup> Syafaruddin,2017, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*,Bandung: Ciptapustaka Media,
- Syukri Makmur, 2020, *Pengaruh Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, Dan Keteladanan Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Di Provinsi Sumatera Utara*,
- Departemen Agama RI , 2008, *Al-Hikmah Terjemah Al-Qur’an Al-Karim*, Bandung,Diponegoro,
- Kementerian Agama RI, 2012, *Mushaf Tajwid Al-Irtyad*, (Solo: PT TigaSerangkai Pustaga Mandiri,
- Baqi Muhammad Abdul Fuad, 2010, *Shabih Bukhari dan Muslim*, Insan Kamil.
- M. Ngalm Purwanto, 2009, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Rosda,
- Wijaya Candra, 2017, *Perilaku Organisasi*, Medan: LPPI,
- Priansa Juni Donni dan Somad Somad, 2014, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Bandung: Alfabeta,
- Engkoswara dan Komariah Aan, 2012, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta,
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen ‘Dasar, Pengertian dan Masalah’*,
- Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*,
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen ‘Dasar, Pengertian dan Masalah*,
- Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Madrasah*,
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*,
- Achmadi, 2012 , “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi dengan Kinerja Guru Madrasah Dasar*”, PPs IKIP PGRI Semarang, vol. 1, no. 3
- Aviana Brian, 2017, “*Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Dasar Se Upt Ppd Kecamatan Banguntapan Bantultahun Pelajaran 2014/2015*”, Prodi PGSD UPY



- Sri Winda Astuti Winda, 2016, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di SMK Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang*, vol. 3, no. 1
- E. Mulyasa, 2003, *Menjadi kepala madrasah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya Ofseet.
- WJS. Poerwadarminto, 2007, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai pustaka, ,Cet IV,
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, 2012, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta:Bumi Aksara,
- Malayu S.P Hasibuan, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung,
- Syafaruddin, Anzizhan, 2010, *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, (Depok: Prenatamedia Grub,
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Makmur Syukri, *Hubungan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dan Aktivitas*
- Muhammmad Rifa'I, 2019, *Manajemen Bisnis*, Medan : Cv. Widya Puspita,
- Mesiono, 2014, *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis,
- Saondi Ondi, 2010, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama, Departemen Agama RI, 2010, *AL-HIDAYAH Al-Qur'an Tafsir per Kata Tajwid Kode Angka*,Tangerang Selatan
- Departemen Agama RI, 2010, *AL-HIDAYAH Al-Qur'an Tafsir per Kata Tajwid Kode Angka*,Tangerang Selatan:
- Koswara Koswara and Rasto Rasto, “*Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*”, 2016, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, vol. 1, no. 1
- Saondi Ondi dan Aris Suherman, 2012, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama, , Cet 2,
- Gusman Eka Hagi, 2014, “*Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Smp N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam*”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, vol. 2, no. 1
- Durawat, Bursa Lembar Sukarto, 1984, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Badan Penerbit Alda,
- Madjid Abd, 2016, *Pengembangan Kinerja Guru melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta:Samudra Biru,
- Ondi Saondi, 2015, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama,
- Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*,
- Saipulloh, 2014 , “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs. N8 Jakarta*”, PhD Thesis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah,
- Dzulfadhli, 2010, “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di Sma Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara*”, PhD Thesis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah,
- Dewi Istiana, 2011, “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Profesionalitas Mengajar Guru di SD IT Cabaya Bangsa Mijen Semarang*”, PhD Thesis (Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang,
- Yunarti Yuyun, 2015*Pengantar Statistik*, (Metro dan Yogyakarta: STAIN Jurai Siwo dan Kaukaba,
- Sugiono, 2013, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*, (Bandung) : CV Alfabeta, , cet. I,
- . Margono S, 2012, *metodologi penelitian pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, cet. 8
- Siyoto Sandu,Ali sodik, 2015,” *Dasar Metodlogi Penelitian*”,(Yogyakarta:Literasi MediaPublishing,
- Rachmawati, T. dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- E. Mulyasa, 2003, *Menjadi kepala madrasah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya Ofseet.
- Subrata Surya Sumadi. 2003, *metodeologi penelitian*, Jakarta:Grafindo, Hal.45.
- Rusdi Ananda dan Muhammad Fadhil,2018, *Statistik Pendidikan:Teori dan Praktik dalam Pendidikan*, Medan: Widya Puspita
- Nanang Martono, 2010, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada,
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R,D*, (Bandung:CV Alfabeta,
- Richard, 2003.*Manajemen*,Jakarta: Erlangga,